



Sygn. akt I PK 111/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 października 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa J. M.

przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej "M. " w C.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 października 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 8 marca 2006 r., sygn. akt (...)

**uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do powódki J. M. i  
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C. do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 marca 2006 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego z dnia 18 października 2006 r. oddalający powództwa W. K. i J. M. przeciwko Spółdzielni Mleczarskiej „M. ” o przywrócenie do pracy, w ten sposób, że przywrócił powodów do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W sprawie tej ustalono, że powód W. K. był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni na czas nieokreślony od dnia 2 maja 1989 r., ostatnio na stanowisku pomocnika magazyniera - robotnika magazynowego. W dniu 16 listopada 2004 r. pracodawca powiadomił Komisję Zakładową NSZZ Solidarność przy pozwanej Spółdzielni o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia z uwagi na sytuację ekonomiczną Spółdzielni. W dniu 2 marca 2005 r., po zakończeniu przez powoda korzystania ze zwolnień lekarskich, złożono mu pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzy - miesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano: „przyczynę niedotyczącą pracownika, tj. zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na sytuację ekonomiczną Spółdzielni. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.)”. W okresie wręczenia powodowi wypowiedzenia w magazynie było zatrudnionych 15 pracowników, spośród których dwóch posiadało wykształcenie zasadnicze - pozostali (w tym powód) średnie. Wszyscy prócz powoda, byli pracownikami samodzielnymi i mieli podpisane umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej, której podpisania powód odmówił. Skutkiem tej odmowy powód nie mógł samodzielnie wydawać towaru, przyjmować gotówki ani obsługiwać klientów magazynu. Nie potrafił też obsługiwać komputera. Przełożony powoda oceniał jego pracę słabo, a współpracownicy twierdzili, że jest on pracownikiem powolnym, nie mają do niego zaufania i muszą sprawdzać wykonywane przez niego czynności, co stanowi dodatkową utratę czasu. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, pozwana na jego miejsce nie zatrudniała innego pracownika.

Natomiast powódka J. M. była zatrudniona w pozwanej Spółdzielni na czas nieokreślony od dnia 18 lipca 1989 r., ostatnio na stanowisku operatora maszyn i urządzeń w dziale z twarożkami. W dniu 17 lutego 2005r. pracodawca zawiadomił komisję zakładową NSZZ Solidarność przy pozwanej Spółdzielni o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę z powodu zmniejszenia zatrudnienia z uwagi na sytuację ekonomiczną Spółdzielni. Wobec tego zamiaru związek zawodowy wyraził sprzeciw w dniu 22 lutego 2005 r. W dniu 5 marca 2005 r. powódka otrzymała pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano - „przyczynę nie dotyczącą pracownika, tj. zmniejszenie zatrudnienia z uwagi na sytuację ekonomiczną Spółdzielni. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. (...)” W tym okresie w dziale z twarożkami było zatrudnionych 7 pracowników. Tylko dwie pracownice, w tym powódka, miały wykształcenie podstawowe, pozostali zaś średnie lub zawodowe. Powódka nie potrafiła nauczyć się mycia w obiegach zamkniętych w dziale twarożkami. W dziale twarożkami sukcesywnie następowało zmniejszenie produkcji. Po zwolnieniu powódki z pracy nikt nie został przyjęty do pracy na jej miejsce.

Począwszy od połowy 2003 r. u pozwanej następowała systematycznie redukcja zatrudniania z 182 osób do 107 osób w połowie 2005 r. W uchwale Nadzwyczajnego Zebrania Przedstawicieli pozwanej Spółdzielni z dnia 18 grudnia 2004 r. podjęto kolejne działania restrukturyzacyjne polegające między innymi na zmniejszeniu zatrudnienia o co najmniej 40 - 50 %, tj. do 60 - 70 osób w terminie do 30 czerwca 2005 r., której skutkiem miało być sukcesywne zmniejszenie funduszu wynagrodzeń docelowo o kwotę 110.000 zł. Od 2003r. sytuacja finansowa pozwanej jest trudna - rok 2003 zamknął się stratą prawie 2.000.000 zł, a rok 2004 - 902.000 zł. Od 2003 r. stale maleje produkcja wobec zmniejszenia zamówień. W 2005 r. nastąpiła poprawa - pozwana wypracowała w czerwcu 2005 r. zysk w kwocie 400.000 zł, natomiast we wrześniu 2005 r. wypracowany zysk wynosił 400.000 zł.

W tak ustalonych okolicznościach Sąd Rejonowy oddalił oba powództwa, przyjmując, że stosunki pracy z powodami zostały pod względem formalnym rozwiązane prawidłowo. Pozwana zawiadomiła bowiem organizację związkową o zamiarze rozwiązania umów o pracę (art. 38 k.p.), wypowiedzenia złożyła w formie

pisemnej wskazując jasno i konkretnie przyczynę rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.). Ponadto Sąd ocenił podaną przyczynę jako prawdziwą, ponieważ zmiany organizacyjne pozwanej wywołane złą sytuacją ekonomiczną pozostawały w związku przyczynowym z koniecznością zwolnienia powodów, a zajmowane przez nich stanowiska nie zostały objęte przez nowych pracowników. Uznając twierdzenia powodów o zwolnieniu ich ze względu na przynależność związkową za bezpodstawne, Sąd Rejonowy wskazał, że nie mógł oceniać zasadności działań pracodawcy polegających na zmianach organizacyjnych w postaci likwidacji stanowiska powoda, natomiast zwolnienie powódki uzasadnione było z uwagi na jej wykształcenie, kwalifikacje pracownicze oraz najkrótszy staż pracy u pozwanej.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Okręgowy, uznając po rozpoznaniu apelacji powodów, że pozwana uchybiła wymogom formalnym wypowiedzania umów o pracę, ponieważ wypowiedzenia zostały złożone jedynie przez Prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni. Zgodnie z art. 48 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz. U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zm.,, powoływanej dalej jako Prawo spółdzielcze), zarząd spółdzielni kieruje jej działalnością i reprezentuje ją na zewnątrz, a oświadczenia woli w imieniu spółdzielni składa: dwóch członków zarządu albo jeden członek zarządu wraz z pełnomocnikiem (art. 55 tej ustawy). Regulację tę powielają § 44 ust. 1 i § 46 ust. 3 statutu pozwanej. Z kolei art. 3<sup>1</sup> k.p. pozwala na przekazanie kompetencji zarządu do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy osobie fizycznej do tego wyznaczonej. W stosunku do takiej osoby nie obowiązuje już wymóg reprezentacji łącznej i może ona samodzielnie podejmować czynności z zakresu prawa pracy, w tym składać oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sam akt wyznaczenia winien wynikać bądź z przepisów prawa, statutu, innego aktu ustrojowego lub porządkowego danego podmiotu albo udzielonego pełnomocnictwa. Zdaniem Sądu drugiej instancji złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu jedynie przez Prezesa pozwanej Spółdzielni nie spełnia wymienionych kryteriów reprezentacji. Zgodnie z powołanymi przepisami Prezes winien był działać bądź łącznie z innym członkiem zarządu, bądź razem z inną wyznaczoną do tego osobą. W ocenie Sądu § 46 statutu pozwanej nie stanowi wyraźnego upoważnienia do jednoosobowego reprezentowania Spółdzielni w sprawach z zakresu prawa pracy przez Prezesa

zarządu. Unormowanie zawarte w ust. 5 § 46 odwołuje się bowiem do kategorii „kierowników zakładu pracy”, którzy reprezentowali zakład pracy zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa. Natomiast regulujący uprawnienia kierowników zakładu pracy art. 4 k.p., do którego odwołuje się § 46 statutu pozwanej, został uchylony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), tym samym kierownik zakładu pracy nie ma obecnie takiego uprawnienia. Zatem wobec utraty mocy art. 4 k.p. należało uznać, że § 46 statutu nie może upoważniać Prezesa pozwanej do jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy. W świetle art. 3<sup>1</sup> k.p., wprowadzonego w miejsce uchylonego art. 4 k.p., do reprezentacji pracodawcy we wszystkich sprawach z zakresu prawa pracy konieczne jest dokonanie aktu wyznaczenia. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że wypowiedzenia umów naruszały przepisy prawa pracy jako złożone przez osobę nieuprawnioną i na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powodów do pracy w pozwanej Spółdzielni na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej powołał się na zarzut naruszenia następujących przepisów prawa materialnego: 1/ art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. i art. 65 k.c. przez uznanie, że przepis ten nakłada na pracodawcę specjalne wymagania w zakresie udzielenia pełnomocnictwa do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną do tego osobę, podczas gdy art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. nie formułuje żadnych wymogów formalnych, 2/ art. 2 Prawa spółdzielczego przez przyjęcie, że upoważnienie prezesa zarządu do działania jednoosobowego nie może wynikać wprost ze statutu spółdzielni, co ogranicza ustawowo określoną rolę statutu pozwanej, 3/ art. 5 § 2 Prawa spółdzielczego przez odmówienie mocy zapisowi § 46 statutu skarżącej i tym samym odrzucenie statutu jako źródła obowiązującego prawa pozwanej spółdzielni, 4/ art. 48 § 2 Prawa spółdzielczego „poprzez wskazanie czynności przekazanej innemu podmiotowi jako znajdującej się w kompetencji organu”.

Skarżąca wskazała na następujące okoliczności uzasadniające rozpoznanie skargi kasacyjnej: 1/ wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, gdyż „w analogicznej sytuacji inkorporowania do Statutu zapisów art. 4 k.p. dających uprawnienia Prezesowi do jednoosobowego

dokonywania czynności z zakresu prawa pracy znajduje się duża liczba pracodawców – spółdzielni”, 2/ oczywiste naruszenia prawa przez błędną interpretację zapisów statutu Spółdzielni w związku z art. 2 Prawa spółdzielczego oraz przyjęcie, że inkorporowanie do statutu normy art. 4 k.p., który utracił moc, *de facto* wyłącza prawo Prezesa zarządu do jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy.

Zdaniem skarżącej, nie jest dopuszczalne poczynione przez Sąd Okręgowy założenie, że wraz ze zmianami w prawie pracy zmienił się statut spółdzielni. Utrata mocy art. 4 k.p., w którym zawarto określenie pojęcia „kierownik zakładu pracy”, a do którego statut się odwoływał, nie może mieć znaczenia dla odczytania normatywnej treści statutu. Użyte w jego § 46 pojęcie „kierownik zakładu pracy” jest jedynie wyrazem stosowania dotychczasowej nomenklatury prawnej, a zgodnie z art. 65 k.c. treść oświadczenia woli należy odczytywać z uwzględnieniem okoliczności, w jakich zostało ono złożone. Z treści statutu wynika, że § 46 statutu pozwanej nadawał Prezesowi zarządu uprawnienia kierownika zakładu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, a więc uprawnienia do jednoosobowego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Spółdzielni. Odmienna wykładnia § 46 statutu prowadziła do tego, że „Sąd stworzył fikcyjny przepis, w myśl którego Prezes nie może być upoważniony poprzez odpowiedni zapis statutu spółdzielni, gdyż w spółdzielni obowiązuje łączna reprezentacja”, co narusza art. 2 Prawa spółdzielczego. Skarżąca podkreśliła przy tym, że uprawnienie do działania w imieniu Spółdzielni w zakresie prawa pracy zostało przekazane Prezesowi na mocy § 46 statutu, a więc bezpodstawne jest twierdzenie Sądu, że organem takim był zarząd Spółdzielni.

W tym stanie rzeczy skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, oddalenie powództwa i obciążenie powodów kosztami postępowania sądowego za wszystkie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy, a także o zasądzenie od strony powodowej na rzecz skarżącej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wobec prawomocnego odrzucenia skargi kasacyjnej od wyroku Sądu drugiej instancji w stosunku do powoda W. K., rozpoznaniu podlegała skarga kasacyjna w stosunku do powódki J. K.. Skarga ta jest oczywiście uzasadniona na gruncie § 46 pkt 5 statutu skarżącej, który stanowi, że „bieżącą działalnością Spółdzielni kieruje Prezes spółdzielni, który jest kierownikiem Spółdzielni, jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy”. Wprawdzie to statutowe określenie nawiązuje bardziej do określenia kierownika zakładu pracy w rozumieniu aktualnie uchylonego art. 4 k.p., ale oczywiście chybiony jest wyprowadzony z tego wywód Sądu drugiej instancji, jakoby wobec utraty mocy obowiązującej (uchylenia) tego przepisu „kierownik zakładu pracy nie ma obecnie takiego uprawnienia”, a prezes skarżącej nie jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Taka konstatacja byłaby możliwa i uprawniona tylko wówczas, gdyby uchyleniu art. 4 k.p. towarzyszyło ustawowe wymaganie dostosowania treści zakładowych źródeł prawa pracy, w tym statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 k.p.), do nowego określenia podmiotu dokonującego czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę (art. 3<sup>1</sup> k.p.). Skoro ustawodawca takiej normatywnej zależności nie ustanowił, a z § 46 pkt 5 statutu skarżącej wynika, że prezes skarżącej jest „kierownikiem spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy”, to wykluczone było sądowe podważenie jego uprawnień do rozwiązania stosunków pracy z powodami w charakterze statutowo wskazanego (wyznaczonego) organu zarządzającego pracodawcą w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., niezależnie od tego, że powodowie nigdy nie kwestionowali legalności kompetencji prezesa skarżącej spółdzielni do dokonania zaskarżonych czynności rozwiązujących stosunki pracy.

Trzeba zwrócić uwagę, że wskutek skomplikowania form organizacyjnych i reguł reprezentacji pracodawców często są formułowane zastrzeżenia podmiotowe wykonywanych przez nich czynności z zakresu prawa pracy, ale w judykaturze utrwalone jest stanowisko, iż podważenie uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jest możliwe i dopuszczalne tylko wówczas, gdy nie budzi żadnych wątpliwości, że określonemu podmiotowi takie kompetencje jednoznacznie nie przysługują. Prowadzi to do usprawiedliwionych konstatacji, że jednostronna czynność prawna podjęta w imieniu pracodawcy jest materialnie (a nie formalnie)

wadliwa tylko wówczas, gdyby była dokonana przez podmiot działający z oczywistym brakiem umocowania i którego kompetencja do dokonania określonej czynności prawnej nie została potwierdzona lub była jednoznacznie wyłączona z mocy regulacji ustawowych lub opartych na ustawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 Nr 8, poz. 280). Ponadto na gruncie spółdzielczych stosunków pracy Sąd Najwyższy wypowiedział uzasadniony pogląd, że dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką albo inną wyznaczoną do tego osobę (art. 3<sup>1</sup> § 1 KP) nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego (por. wyrok z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNP 2002 nr 20, poz. 488).

Nie powinno budzić wątpliwości, że statut spółdzielni może wskazywać, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę dokonuje prezes jej zarządu, a skoro prezes skarżącej spółdzielni miał statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni „jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy”, to powinien być traktowany jak organ zarządzający tą jednostką organizacyjną (pracodawcą) w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Dlatego należało uznać, że prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni i jest „kierownikiem Spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy”, jest podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy za tego pracodawcę (art. 3<sup>1</sup> k.p.). W konsekwencji Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> k.p.c.) w celu zweryfikowania zarzutów zawartych w apelacji powódki J. M.